



## INHALT

### Exklusiv bei Poko

- » Betriebsratsnavigator

### Frage des Monats

- » Zusätzliche Urlaubstage für ältere Beschäftigte?

### Schwerpunktthema

- » Aufgaben der JAV

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Beurteilung im Zeugnis
- » II. Gewerkschaftszugehörigkeit
- » III. Dienstkleidungsvorschriften
- » IV. Anpassung der Betriebsrenten
- » V. Anfechtung einer Betriebsratswahl?
- » VI. Kündigung von Home-Office-Vereinbarungen?
- » VII. Dauer-Praktikanten
- » VIII. Betriebsrentenanpassung

### Wissenswertes

- » Arbeitsqualität

### Praxistipp

- » Die Arbeit der JAV

### Inhouse-Service

- » Toll Ein Anderer Macht's!

### Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen
- » Der besondere Seminartipp

### Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

## Liebe Leserin, Lieber Leser,



ca. 6 Monate sind seit der Betriebsratswahl nun ins Land gegangen, Zeit die Arbeit Ihres Gremiums zu reflektieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Insbesondere ist zu prüfen, ob es mit der Zusammenarbeit klappt, ob die Arbeit gleichmäßig aufgeteilt ist, ob Projekte und Arbeitsvorhaben gut auf den Weg gebracht sind usw. Dabei unterstützen wir Sie gerne: mit maßgeschneiderten Workshops, Trainings und Infos rund um die Arbeit im Team. Mehr dazu finden Sie unter **Inhouse-Service**.

Anfang Dezember sind außerdem, wie alle zwei Jahre wieder, die regelmäßigen JAV-Wahlen abgeschlossen. Wir widmen der JAV daher zwei Rubriken dieses Newsletters.

Zudem wurde der neue **Poko-JAV-Newsletter** vor Kurzem erstmals verschickt. Wir freuen uns daher, wenn Sie die JAV Ihres Betriebs auf diese neue **Abo-Möglichkeit zu spannenden JAV-Themen** aufmerksam machen. Das Weiterleiten dieses Newsletters mit **Schwerpunktthema** und **Praxistipp** JAV eignet sich dafür besonders gut - also vielen Dank für's Weitergeben dieser Poko-Neuheit!

Viel Neues aus der Rechtsprechung finden Sie an gewohnter Stelle und auch in der Antwort auf die Frage des Monats.

Schöne Adventsgrüße aus Münster

Kerstin Heinz, Ass.jur.

## Betriebsratsnavigator



Sind Sie als Betriebsrat auf dem richtigen Kurs? Brauchen Sie praktische Tipps und Handlungsanleitungen? Benötigen Sie Navigationshilfe für Ihre Betriebsratsarbeit? Möchten Sie einen Ratschlag von Betriebsrat zu Betriebsrat?

Viele Betriebsräte würden es begrüßen, wenn es einen erfahrenen Betriebsratspraktiker geben würde, welcher ihnen schnell, unbürokratisch und kostenlos mit Rat und Tat zur Seite stehen würde. Also jemanden, der Sie als Lotse oder Navigator beim Kursfinden oder Kurshalten unterstützen könnte. Mit der Idee Betriebsräte beraten Betriebsräte, hat das Poko-Institut den **Betriebsratsnavigator** geschaffen.

Als Betriebsratsvorsitzender mit 16 Jahren Erfahrung weiß unser Navigator, wo die Probleme liegen und welchen Kurs ein Gremium einschlagen sollte. Er weiß auch, wie man als Betriebsrat durch schwierige Zeiten navigiert. Er steht Ihnen mit Rat und Tat rund um Ihre Arbeit zur Seite.

### Die Vorteile für Sie als Betriebsrat liegen auf der Hand:

- Sie erhalten schnelle Antworten auf Ihre speziellen Betriebsrats-Fragestellungen.
- Sie bekommen praktische Tipps von einem erfahrenen Betriebsrats-Experten.
- Sie bekommen Unterstützung beim schnellen Know-how-Aufbau im neuen Gremium.
- Sie erhalten Vorschläge für die professionelle Auswahl der richtigen Schulungen.

Die richtige Orientierung für das Gremium zu finden ist kein Zufall. Wir möchten Ihnen dabei helfen: Einfach, schnell und unbürokratisch!

**Unser Poko-Betriebsratsnavigator Michael Guder berät Sie in allen praktischen Betriebsratsfragen.** Und das schnell, unbürokratisch und kostenlos.

**Zögern Sie nicht, wann immer Sie Fragen haben!**

Tel. 0171-2912852  
[betriebsratsnavigator@poko.de](mailto:betriebsratsnavigator@poko.de)

## Frage des Monats

### Sind zusätzliche Urlaubstage für ältere Beschäftigte mit dem AGG vereinbar?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

### Die Aufgaben der JAV



von **Ulrich Schulze**  
Ass. jur.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die besonderen Belange und Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren wahr. Dies regelt § 60 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Darüber hinaus hat die JAV noch die in § 70 BetrVG genannten Aufgaben. § 70 BetrVG gibt der JAV das Recht, Maßnahmen, die die jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden unter 25 Jahren betreffen, beim Betriebsrat zu beantragen. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere alle Fragen der betrieblichen Berufsbildung, Verbesserung der Ausbildungsmethoden oder auch die Schaffung von Ausbildungsplätzen.

Neben diesem Antragsrecht gibt § 70 BetrVG der JAV aber noch weitere Aufgaben. Die JAV hat zudem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden gelten Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Wichtig ist auch zu wissen, dass die JAV die Aufgabe hat, Anregungen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, entgegenzunehmen und beim Betriebsrat auf Erledigung hinzuwirken.

Die JAV ist aber, trotz all ihrer Rechte und Aufgaben, neben dem Betriebsrat kein selbständiges und gleichberechtigtes Organ der Betriebsverfassung. Vielmehr handelt die JAV nur durch den Betriebsrat. Sie kann mit dem Arbeitgeber nicht direkt verhandeln, sondern muss immer den Weg über den Betriebsrat gehen. Nur dieser kann dann mit dem Arbeitgeber die Interessen der jungen Kollegen verhandeln. Daher ist für jede JAV eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wichtig.

#### Seminartipp:

##### **Jugend- und Auszubildendenvertretung I Mit einem starken JAV-Team für die Auszubildenden**

16.12.2014 - 19.12.2014 Berlin  
06.01.2015 - 09.01.2015 München  
13.01.2015 - 16.01.2015 Hamburg  
20.01.2015 - 23.01.2015 Wiesbaden  
20.01.2015 - 23.01.2015 Berlin  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Termine, Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Leistungsbeurteilung im Zeugnis



Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Rechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

**Der Fall:**

Die Klägerin war vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2011 in der Zahnarztpraxis der Beklagten im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Darüber hinaus half die Klägerin bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements. Die Beklagte erteilte ihr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis. Die Parteien streiten noch darüber, ob die Leistungen der Klägerin mit „zur vollen Zufriedenheit“ oder mit „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten sind.

**Die Lösung:**

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben und angenommen, die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die von der Klägerin beanspruchte „gute“ Beurteilung nicht zutreffend sei.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Das BAG hat den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Dieses wird nun zu prüfen haben, ob die Klägerin „gute“ oder „befriedigende“ Leistungen erbracht hat.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist.

Die vom Landesarbeitsgericht zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen sollen, führen nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Im Übrigen lassen sich den Studien keine Tatsachen entnehmen, die den Schluss darauf zulassen, dass neun von zehn Arbeitnehmern gute oder sehr gute Leistungen erbringen. Denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen sind, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch richtet sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote.

**Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung des BAG war „vorhersehbar“ und entspricht ständiger Rechtsprechung. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis zu erteilen, welches aber auch „wahr“ sein muss. Dabei geht das BAG seit Jahren von folgenden Grundsätzen aus:

- Das Zeugnis muss wahr sein, darf keine unklaren Formulierungen (Geheimsprache) enthalten (vgl. BAG, Urteile vom 15. November 2011 - 9 AZR 386/10, 12. August 2008 - 9 AZR 632/07), darf den Arbeitnehmer aber auch in seinem beruflichen Fortkommen nicht behindern. Deshalb dürfen „negative“ Aussagen etwa zur Ehrlichkeit nicht im Zeugnis auftauchen, wobei kundige Personalverantwortliche aus der „Lücke“ im Zeugnis selbstverständlich entsprechende Rückschlüsse ziehen.
- Erteilt der Arbeitgeber ein „durchschnittliches Zeugnis“ (Note „befriedigend“), muss der Arbeitnehmer im Zeugnisrechtsstreit darlegen und beweisen, dass er „besser“ als durchschnittlich war. Umgekehrt muss der Arbeitgeber, der lediglich „ausreichende“ Leistungen attestiert hat, beweisen, dass der Arbeitnehmer „unterdurchschnittlich“ war (so bereits BAG,

Urteil vom 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03). Diese Rechtsprechung hat das BAG erneut bestätigt. Ob in der betrieblichen Praxis überwiegend überdurchschnittliche Leistungen bestätigt werden, etwa um einen Zeugnisrechtsstreit zu vermeiden, spielt insoweit keine Rolle.

- Damit das Zeugnis nicht „entwertet“ wird, ist es von einer ausreichend ranghohen Person zu unterzeichnen, die auch in der Lage ist, die Leistungen des Arbeitnehmers zu bewerten (vgl. BAG, Urteil vom 4. Oktober 2005 - 9 AZR 507/04).
- Hat der Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit ein Zwischenzeugnis erteilt, welches „besser“ als das spätere Endzeugnis ist, muss er grundsätzlich im Prozess beweisen, dass die Leistungen des Arbeitnehmers „schlechter“ geworden sind (vgl. BAG, Urteil vom 16. Oktober 2007 - 9 AZR 248/07).
- Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm im Zeugnis für die Leistungen dankt und ihm alles Gute für die berufliche und private Zukunft wünscht (vgl. BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11).
- Bei langen „Ausfallzeiten“, etwa durch Elternzeiten oder Freistellung für Betriebsratstätigkeit können diese im Zeugnis erwähnt werden (vgl. BAG, Urteil vom 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04 und LAG Köln, Urteil vom 6. Dezember 2013 - 7 Sa 583/13).

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Arbeitgeber in der Praxis häufig gute Zeugnisse erteilen, allein um sich den Aufwand im Zeugnisrechtsstreit zu ersparen. Das ändert aber nichts daran, dass die o. g. Grundsätze gelten.

Wichtig ist deswegen, dass im Zeugnis, neben der bloßen Leistungs- und Führungsbeurteilung, die Tätigkeit des Arbeitnehmers so genau wie möglich beschrieben wird und dass konkrete Angaben zum Sozialverhalten, zur Leistungsbereitschaft und zur Bereitschaft, sich fortzubilden, enthalten sind. Denn dann hebt sich das Zeugnis aus der Masse der teilweise mit PC Programmen erstellten Zeugnisse heraus und lässt tatsächlich positive Rückschlüsse auf den Arbeitnehmer zu.

## Seminartipp:

### [Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht](#)

09.03.2015 - 13.03.2015 Erfurt

20.04.2015 - 24.04.2015 Erfurt

18.05.2015 - 22.05.2015 Erfurt

[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## II. Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit



Die Aufforderung eines Arbeitgebers an die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, zu erklären, ob sie einer bestimmten Gewerkschaft angehören, kann die Koalitionsbetätigungsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken.

**BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 1 AZR 257/13**

### Der Fall:

Die Klägerin - die GDL - ist Mitglied der dbb tarifunion. Die beklagte Arbeitgeberin gehört dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV Bayern) an. Dieser schloss im Jahr 2006 mit ver.di und der dbb tarifunion jeweils einen gleichlautenden „Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Bayern“. Nach deren Kündigungen und zunächst

gemeinsam geführten Verhandlungen erzielte ver.di mit dem KAV Bayern am 20. August 2010 eine Einigung. Die dbb tarifunion erklärte die Verhandlungen am 25. August 2010 für gescheitert und kündigte die Durchführung einer Urabstimmung über Streikmaßnahmen an. Mit Schreiben vom selben Tag forderte die Arbeitgeberin die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auf, unter Angabe von Name und Personalnummer mitzuteilen, ob man Mitglied in der GDL ist oder nicht. Die GDL hat von der Arbeitgeberin verlangt, es zu unterlassen, die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer nach einer Mitgliedschaft in der GDL zu befragen. Eine solche Frage verletze ihre geschützte Koalitionsfreiheit und sei generell unzulässig.

#### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihm mit Einschränkungen entsprochen. Das BAG hat den Antrag insgesamt abgewiesen.

- Zwar beeinträchtigt die Fragebogenaktion die Koalitionsfreiheit der GDL. Art. 9 Abs. 3 GG schützt als koalitionsmäßige Betätigung den Abschluss von Tarifverträgen und hierauf gerichtete Arbeitskämpfmaßnahmen. Die geforderte Auskunft verschafft der Arbeitgeberin genaue Kenntnis vom Umfang und Verteilung des Mitgliederbestands der GDL in ihrem Betrieb. Sie zielt nach Art und Weise der Befragung während einer laufenden Tarifauseinandersetzung mit Streikandrohung darauf ab, den Verhandlungsdruck der GDL unter Zuhilfenahme ihrer Mitglieder zu unterlaufen. Das von der Arbeitgeberin vorgebrachte Interesse, die mit ver.di erzielte Tarifeinigung umzusetzen, rechtfertigt eine solche Befragung nicht.
- Gleichwohl hatte der nicht auf den vorstehenden Sachverhalt beschränkte, sondern alle denkbaren Fallgestaltungen und somit zu weit gehend umfassende Unterlassungsantrag der GDL keinen Erfolg.
- Der Senat hatte daher nicht darüber zu befinden, ob in einem sogenannten tarifpluralen Betrieb mit mehreren anwendbaren und von unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen, grundsätzlich ein Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit besteht oder nicht.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Die Entscheidungsgründe müssen daher abgewartet werden. Allerdings scheint es Konstellationen zu geben, wo das BAG ein „Fragerecht“ des Arbeitgebers „erlaubt“, sofern es dafür einen vernünftigen und sachlichen Grund gibt. Wenn etwa 2 Gewerkschaften für gleiche Berufsgruppen unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen Leistungen abschließen, wird der Arbeitgeber aus meiner Sicht ein berechtigtes Interesse haben, nachzufragen, ob der jeweilige Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft ist oder nicht, um dessen Ansprüche berechnen zu können.

Jedenfalls war der Antrag der GDL zu weit gefasst (sog. Globalantrag), weshalb er insgesamt abgewiesen wurde.

### **III. Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal?**



Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

**BAG, Urteil vom 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12**

### Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Pilot beschäftigt. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten.

### Die Lösung:

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit- Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte beim BAG Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine ggf. nach AGG unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung.

### Hinweis für die Praxis:

Das BAG musste sich nicht damit beschäftigen, ob die Betriebsvereinbarung gegen das AGG verstößt. Denn § 75 Absatz 1 BetrVG verbietet die Benachteiligung etwa wegen des Geschlechts, sofern nicht ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt. Einen solchen sachlichen Grund hat die Arbeitgeberin nicht ausreichend dargelegt.

### Seminartipp:

#### Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

09.12.2014 - 12.12.2014 Bremen  
16.12.2014 - 19.12.2014 München  
06.01.2015 - 09.01.2015 Berlin  
13.01.2015 - 16.01.2015 Köln  
13.01.2015 - 16.01.2015 Freiburg  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## IV. Berücksichtigung eines sog. biometrischen Faktors bei der Anpassung der Betriebsrenten



Nach § 9 Abs. 2 der Leistungsordnung „A“ des Essener Verbandes hat der Essener Verband die von seinen Mitgliedsunternehmen gewährten Betriebsrenten regelmäßig zu überprüfen und ggf. den veränderten Verhältnissen anzupassen. Dabei muss seine Entscheidung billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) entsprechen.

Dies ist nicht der Fall, wenn der Essener Verband den von ihm ermittelten Anpassungsbedarf der Betriebsrenten um einen sog. biometrischen Faktor mindert, mit dem die höheren Belastungen der Mitgliedsunternehmen ausgeglichen werden sollen, die dadurch entstehen, dass die Betriebsrentner des Essener Verbandes länger leben als die Bezieher von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

**BAG, Urteil vom 30. September 2014 - 3 AZR 402/12**

### **Der Fall:**

Der Kläger erhält seit dem 1. Juli 1998 von seiner ehemaligen Arbeitgeberin ein Ruhegeld nach der Leistungsordnung „A“ des Essener Verbandes. Das Ruhegeld wurde aufgrund von Anpassungsbeschlüssen des Essener Verbandes regelmäßig, zuletzt jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres angehoben. Zum 1. Januar 2008 erfolge eine Anhebung um 1,4 %, zum 1. Januar 2009 um 2,5 %. Zu beiden Anpassungstichtagen brachte der Essener Verband einen biometrischen Faktor in Höhe von 0,765 % mindernd in Ansatz. Der Kläger hat mit seiner Klage eine Anhebung seines monatlichen Ruhegeldes zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009 um jeweils 0,765 % begehrt.

### **Die Lösung:**

Die Klage hatte beim BAG Erfolg. Die zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009 vom Essener Verband getroffenen Anpassungsbeschlüsse entsprachen wegen der Berücksichtigung des biometrischen Faktors nicht billigem Ermessen. Daher war das monatliche Ruhegeld des Klägers zu beiden Anpassungstichtagen um jeweils weitere 0,765 % anzuheben.

### **Hinweis für die Praxis:**

Die Anpassung der Betriebsrenten soll einen Inflationsausgleich ermöglichen. Lediglich dann, wenn dem Arbeitgeber eine entsprechende (volle) Anpassung aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich ist, kann diese ganz unterbleiben oder geringer ausfallen. Der „biometrische Faktor“ rechtfertigt eine geringere Anpassung nicht.

## **V. Anfechtung einer Betriebsratswahl?**



Betriebsratswahlen können innerhalb der zweiwöchigen Frist des § 19 Abs. 2 BetrVG angefochten werden. Ein Antragsteller, der sich gegen die Wirksamkeit der Betriebsratswahl wendet, muss innerhalb der Anfechtungsfrist Unwirksamkeitsgründe konkret benennen; eine Behauptung „ins Blaue“ hinein ist nicht ausreichend.

### **LAG Hamm, Beschluss vom 21. März 2014 - 13 TaBV 110/13**

#### **Der Fall:**

Der Arbeitgeber betrieb ein Anfechtungsverfahren, bezogen auf die durchgeführte Betriebsratswahl. Er brachte keine spezifischen, auf die konkrete Wahl bezogenen Anfechtungsgründe vor, sondern begründete die Anfechtung lediglich mit neun aufgelistete abstrakten Aspekten, die er bereits wortgleich zwei Jahre zuvor bei der Anfechtung einer anderen Betriebsratswahl vorgetragen hat.

#### **Die Lösung:**

Der Anfechtungsantrag hatte beim LAG keinen Erfolg. Auch wenn der Arbeitgeber ohne die Einsichtnahme in die Wahlakten noch keine Detailkenntnisse über die Ordnungsgemäßheit des Wahlverfahrens hatte, muss die Wahlanfechtungsbegründung sorgfältig formuliert werden. Andernfalls würde die Anfechtungsfrist des § 19 BetrVG im Ergebnis zu Unrecht verlängert. Deshalb muss ein Antragsteller im Wahlanfechtungsverfahren innerhalb der 2 Wochen Frist zumindest einen betriebsverfassungsrechtlich erheblichen Tatbestand vortragen, der aus seiner Sicht die Anfechtbarkeit der Wahl begründet.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Eine Betriebsratswahlanfechtung ins „Blaue“ hinein nach dem Motto, das Gericht wird schon Unwirksamkeitsgründe finden, ist nicht möglich, wie die gut begründete Entscheidung des LAG Hamm zeigt.



## Seminartipp:

### Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell Neue Rechtsprechung und Tendenzen

09.12.2014 - 12.12.2014 Köln  
27.01.2015 - 30.01.2015 Hamburg  
10.03.2015 - 13.03.2015 Nürnberg  
14.04.2015 - 17.04.2015 Köln  
05.05.2015 - 08.05.2015 Dresden  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## VI. Kündigung von Home-Office-Vereinbarungen nur eingeschränkt möglich?



Arbeitgeber können eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer einen Teil seiner Arbeit als "Telearbeit" von zuhause aus verrichten kann, nicht ohne weiteres kündigen, sondern müssen die Grenzen billigen Ermessens beachten. Ein generelles Kündigungsrecht des Arbeitgebers benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist unwirksam.

### LAG Düsseldorf, Urteil vom 10. September 2014 - 12 Sa 505/14 (nicht rechtskräftig)

#### Der Fall:

Der Kläger ist bei der beklagten Bank tätig. 2005 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger seine Arbeitsleistung zumindest zu 40 % vom häuslichen Telearbeitsplatz aus verrichtet. Die betriebliche Arbeitsstätte liegt je nach Verkehrsweg etwa 70 km vom Wohnort des Klägers entfernt. Die Parteien vereinbarten zur Telearbeit, dass ein Rechtsanspruch des Klägers auf einen Telearbeitsplatz nicht begründet wird und die Telearbeitsvereinbarung von beiden Parteien mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden kann. Nachdem die Parteien im Herbst 2013 erfolglos über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhandelt hatten, kündigte die Beklagte die Vereinbarung zur Telearbeit.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Beklagte hat die Vereinbarung der Telearbeit nicht wirksam gekündigt. Sie muss daher den Kläger weiter zu mindestens 40 % mit Telearbeit beschäftigen.

- Das vereinbarte Recht der Beklagten zur Kündigung der Telearbeitsvereinbarung, ohne dass Kündigungsgründe genannt sind oder die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, hält einer AGB Kontrolle nicht stand und stellt eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB dar.
- Darüber hinaus unterliegt die Bestimmung des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber dem Direktionsrecht (§ 106 GewO), welches nach billigem Ermessen auszuüben ist.
- Schließlich bedarf die Versetzung (§ 99 BetrVG) der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats, die vor der Kündigung nicht eingeholt worden ist.

#### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist im Ergebnis zuzustimmen. Wäre die Telearbeit

befristet für einen bestimmten Zeitraum vereinbart worden, hätte es wohl für den Arbeitgeber keine Probleme gegeben. Auch eine „Kündigungsmöglichkeit“ bei unbefristeter Telearbeit wäre wohl möglich gewesen, wenn die „Kündigungs- bzw. Widerrufsgründe“ zumindest rahmenmäßig in der Vereinbarung beschrieben worden wären und solche Gründe auch tatsächlich bestanden hätten. Der bloße Wille, einen Arbeitnehmer zu „disziplinieren“, weil der sich weigert, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden, rechtfertigt aber keine Kündigung der Telearbeitsvereinbarung.

## Seminartipp:

### Homeoffice und mobile Arbeit

30.06.2015 - 02.07.2015 Frankfurt/Main  
06.10.2015 - 08.10.2015 Berlin

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## VII. Haben Dauer-Praktikanten Anspruch auf Arbeitslohn?



Praktikanten haben selbst dann, wenn sie über mehrere Monate reguläre Arbeitstätigkeiten verrichten, nicht ohne Weiteres einen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt. Auch bei teilweiser Erbringung von Arbeitsleistungen kann ein Praktikantenverhältnis vorliegen. Das gilt insbesondere dann, wenn das Praktikum Bestandteil einer berufsvorbereitenden Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit ist.

### LAG Hamm, Urteil vom 17. Oktober 2014 - 1 Sa 664/14

#### Der Fall:

Die Klägerin besuchte bis 2010 eine Hauptschule und bewarb sich 2012 bei dem beklagten Supermarkt um einen Ausbildungsplatz als Verkäuferin, erklärte sich aber auch bereit, zunächst ein Praktikum zu absolvieren. Die Parteien verständigten sich daraufhin auf die Durchführung eines Praktikums.

Der Beklagte schloss mit dem Bildungszentrum des Handels e.V. als Trägerverein einen „Rahmenvertrag zur Ableistung eines Praktikums“ und vereinbarte außerdem mit der Klägerin sowie mit dem Trägerverein einen dreiseitigen „Praktikumsvertrag“, der vorsah, dass die Klägerin einen Einblick in das Berufsfeld mit seinen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen erhalten sollte und Grundkenntnisse des betreffenden Berufsbildes vermittelt werden. Das Praktikum war zunächst für die Dauer eines Monats befristet, wurde dann aber mehrmals verlängert. Die Klägerin war insgesamt mehr als acht Monate für den Beklagten tätig. Sie erhielt in diesem Zeitraum von der Bundesagentur für Arbeit eine sog. Berufsausbildungsbeihilfe und vom Trägerverein Zuschüsse für eine Monatskarte für Fahrten im ÖPNV. Im November und Dezember 2012 nahm sie an insgesamt acht Tagen an einem Unterricht des Trägervereins in einer Berufsschule teil.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin eine Vergütung i. H. v. 17.300 € für über 1.700 geleistete Arbeitsstunden nach Maßgabe des Tarifvertrags für den Einzelhandel. Sie meint, dass nicht die Ausbildung, sondern die Arbeitsleistung im Vordergrund gestanden habe.

#### Die Lösung:

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG hat sie abgewiesen. Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts. Zur Überzeugung des Gerichts lag, nach den Gesamtumständen, noch ein Praktikum und kein Arbeitsverhältnis vor. Zwar hat die Klägerin teilweise reguläre Arbeitstätigkeiten verrichtet. Dies ist jedoch im Rahmen eines sozialversicherungsrechtlich

geprägten Praktikantenverhältnisses geschehen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Häufig wird bei Gericht darüber gestritten, ob Auszubildende, die behaupten, sie seien nur als „billige Arbeitskräfte“ eingesetzt, jedoch nicht ausgebildet worden, Anspruch auf Arbeitslohn wie Arbeitnehmer haben. Diese Klagen gehen i. d. R. zu Lasten der Auszubildenden aus.

- Denn nach Vertrag handelt es sich um ein Ausbildungsverhältnis. Ein Arbeitsverhältnis ist gerade nicht vereinbart worden. Als Anspruchsgrundlage scheidet § 612 BGB somit aus (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 22.08.2011 – 8 Ta 165/11, LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.01.2008 – 9 Sa 587/07, LAG Köln, Urteil vom 25.01.1989 – 7 Sa 1081/88, ArbG Hamm, Urteil vom 29.11.2013 -2 Ca 1443/13-rechtskräftig).
- Schadensersatzansprüche gem. § 23 BBiG kommen zwar grundsätzlich in Betracht, sind aber fristgebunden geltend zu machen und setzen (wohl) voraus, dass durch die faktische „Nichtausbildung“ die Prüfung nicht bestanden worden ist. Auch Schadensersatzansprüche gem. §§ 280, 281 BGB kommen nur dann in Betracht, wenn der Auszubildende dem Ausbilder eine Abmahnung erteilt und eine vertragsgerechte Beschäftigung (Ausbildung) verlangt hat. Zudem: wo liegt der Schaden?

» [Tauschen Sie sich hierüber aus in unserem Forum ...](#)

#### **Seminartipp:**

##### **Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht**

05.05.2015 - 08.05.2015 Düsseldorf  
15.09.2015 - 18.09.2015 Berlin  
17.11.2015 - 20.11.2015 München

Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## **VIII. Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG**



Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist.

**BAG, Urteil vom 21. Oktober 2014 - 3 AZR 690/12**

#### **Der Fall:**

Der Kläger bezieht seit 1993 eine Betriebsrente. Die Beklagte hatte die Betriebsrente des Klägers zum Anpassungstichtag 1. Juli 2008 auf monatlich 1.452,83 Euro angepasst. Mit der per Telefax am 27. Juni 2011 sowie im Original am 28. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 6. Juli 2011 zugestellten Klage hat der Kläger die Anpassungsentscheidung der Beklagten angegriffen

und die Zahlung einer höheren Betriebsrente verlangt.

### Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte an ihn ab dem 1. Juli 2008 eine höhere Betriebsrente zahlt, da er die von der Beklagten zu diesem Anpassungsstichtag getroffene Anpassungsentscheidung nicht fristgerecht bis zum 30. Juni 2011 gerügt hat. Zwar ist die auf Zahlung einer höheren Betriebsrente gerichtete Klage vor Ablauf der Rügefrist beim Arbeitsgericht eingegangen. Sie wurde der Beklagten jedoch erst danach und damit verspätet zugestellt. Gem. § 16 BetrAVG muss die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein, der dem folgenden Anpassungsstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungsstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde.

### Seminartipp:

#### Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

16.03.2015 - 20.03.2015 Berlin  
18.05.2015 - 22.05.2015 Traben-Trarbach/Mosel  
29.06.2015 - 03.07.2015 Lindau/Bodensee  
28.09.2015 - 02.10.2015 Warnemünde/Ostsee  
23.11.2015 - 27.11.2015 Dresden

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## Wissenswertes

### Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg



In Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe und sich verändernder Wertevorstellungen aufseiten der Beschäftigten sind Unternehmen mehr denn je gefragt, mit modernem Personalmanagement nicht nur die passenden Fachkräfte zu finden, sondern diese auch langfristig zu halten. Dabei spielt sowohl die Anwendung von Personalinstrumenten eine wichtige Rolle als auch eine Unternehmenskultur, die Mitarbeitermotivation und -bindung fördert. Aber welche Instrumente sind umsetzbar und erfolgreich, wenn es darum geht, Engagement und Verbleibedauer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern? Diese Frage beschäftigt die Betriebe zunehmend.

Vor diesem Hintergrund untersucht die Längsschnittstudie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ Instrumente des Personalmanagements und Aspekte der Unternehmenskultur und berücksichtigt dabei sowohl die Unternehmens- als auch die Mitarbeiterenebene. Die Studie wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, angestoßen, um die Wirkung von Personalmaßnahmen auf die Arbeitsqualität der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben zu untersuchen.

Die jetzt vorliegenden Ergebnisse beruhen auf der ersten Befragungswelle von Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Privatsektors und von Beschäftigten aus diesen Betrieben. Sie zeigen den Status quo in deutschen Betrieben: So hat sich herausgestellt, dass Personalplanung zwar in den meisten Betrieben durchgeführt wird - allerdings sehr häufig nicht langfristig. Es konnte nachgewiesen werden, dass strukturierte Mitarbeitergespräche und geeignete variable Vergütungsmodelle zuverlässige Signale für Zufriedenheit und Bindung der betroffenen Beschäftigten sind. Zudem hat sich gezeigt, dass viele

Betriebe mit geringen Anteilen von Frauen in Führungspositionen deren Anteil gezielt erhöhen möchten. Dies soll vor allem mit flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitangeboten erreicht werden.

Die Studie zeigt bereits jetzt erste aufschlussreiche Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Personalarbeit und der wahrgenommenen Qualität der Arbeit.

» [Der direkte Link zur Broschüre.](#)

## Praxistipp

### Die Arbeit der JAV



Christian Ehrich

3. Auflage 2014  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-66-7  
Seiten: 205  
Preis: 19,50 €

Dieses Buch richtet sich sowohl an Mitglieder der JAV als auch in gleicher Weise an Mitglieder des Betriebsrats von Betrieben, in denen eine JAV vorhanden oder wegen Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 60 Abs. 1 BetrVG zu errichten ist.

Neben den allgemeinen Grundsätzen werden insbesondere die Aufgaben und Kompetenzen der JAV sowie die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtung zur gemeinsamen Zusammenarbeit von Betriebsrat und JAV im Einzelnen verständlich und praxisnah dargestellt. Muster und Übersichten ergänzen die detaillierten Erläuterungen zu sämtlichen relevanten Themenbereichen der Arbeit der JAV.

Auch zur Wahl der JAV gibt es ein ausführliches Kapitel.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des [Rieder Verlages](#)

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

## Inhouse-Service

### Toll Ein Anderer Macht's!



von **Heike Holtmann**  
Ass. jur.

Kennen Sie nicht?! Oder doch? Diese gängige Antwort auf die Frage: „Wofür steht eigentlich TEAM?“ hat vielleicht auch schon in Ihren Betriebsratssitzungen zu einem Schmunzeln geführt – oder für Verärgerung gesorgt? Denn oftmals machen wenige viel und viele wenig.

Betriebsratsarbeit ist aber nun mal Teamarbeit, denn das Gremium muss funktionieren. Und ein gutes Team fällt nicht vom Himmel. Nach über 6 Monaten der Amtszeit ist es vielleicht schon einmal ratsam die Arbeit zu reflektieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Überlegen Sie doch mal, ob es mit der Zusammenarbeit klappt, ob die Arbeit gleichmäßig aufgeteilt ist, ob Projekte und Arbeitsvorhaben gut auf den Weg gebracht usw.

Im hektischen Arbeitsalltag und in formalisierten Sitzungen bleiben die Team- und Projektarbeit und eine sinnvolle Arbeitsaufteilung häufig auf der Strecke. Interne Konflikte können sich so verfestigen und das

Gruppenklima beeinträchtigen. Dabei hängen Effektivität und Leistungsfähigkeit eines Betriebsratsgremiums in entscheidendem Maße von der Teamfähigkeit seiner Mitglieder ab. Und nur dann, wenn unterschiedliche Meinungen – die es immer gibt und geben wird – zunächst akzeptiert, dann offen diskutiert und schließlich im Idealfall zu einer einheitlichen Position des Betriebsrats geführt werden können, ist der Betriebsrat handlungsfähig und damit auch erfolgreich in seiner Arbeit.

Um in der Zukunft effektiver zusammenarbeiten zu können, gilt es, die bisherige Zusammenarbeit im Team zu reflektieren, Arbeitsstrukturen zu klären, einen Arbeitsplan zu entwickeln und Schwerpunkte für weitere Teamentwicklungsmaßnahmen zu setzen.

**Gerne unterstützen wir Sie mit unseren maßgeschneiderten Workshops:**

- » [Teamtraining für Ihr Betriebsratsgremium](#)
- » [Einigkeit macht stark! Meinungsbildung und Zusammenarbeit im Gremium](#)
- » [Reflexion der bisherigen Betriebsratsarbeit](#)

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Ihre Ansprechpartnerinnen:**

Heike Holtmann, Ass. Jur.  
Gerlinde Rau, Diplom Pädagogin  
Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999

[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### **Der Betriebsrat im Tendenzbetrieb Mitbestimmen trotz eingeschränkter Rechte**

09.12.2014 - 11.12.2014 Darmstadt  
24.06.2015 - 26.06.2015 Hamburg

#### **Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

16.12.2014 - 19.12.2014 Hamburg  
20.01.2015 - 23.01.2015 Berlin  
27.01.2015 - 30.01.2015 Köln  
10.02.2015 - 13.02.2015 Regensburg  
17.02.2015 - 20.02.2015 Hamburg  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken.

#### **Arbeitsrecht III - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

16.12.2014 - 19.12.2014 Köln  
20.01.2015 - 23.01.2015 München  
10.02.2015 - 13.02.2015 Berlin  
03.03.2015 - 06.03.2015 Düsseldorf  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

#### **Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell**

16.12.2014 - 19.12.2014 Berlin  
03.03.2015 - 06.03.2015 Würzburg  
16.06.2015 - 19.06.2015 Berlin  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

## Seminartipps für besondere Zielgruppen

### Die Schwerbehindertenvertretung I

13.01.2015 - 16.01.2015 Hamburg  
13.01.2015 - 16.01.2015 München  
20.01.2015 - 23.01.2015 Frankfurt/Main  
20.01.2015 - 23.01.2015 Köln  
27.01.2015 - 30.01.2015 Berlin  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

### Arbeit im Wirtschaftsausschuss III Geschäftsergebnisse und Unternehmensziele im Fokus

21.04.2015 - 24.04.2015 Berlin-Köpenick  
19.05.2015 - 22.05.2015 Nürnberg  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

### Einführung BetrVG I Ihr Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht

16.12.2014 - 19.12.2014 Würzburg  
06.01.2015 - 09.01.2015 Berlin  
13.01.2015 - 16.01.2015 Köln  
13.01.2015 - 16.01.2015 München  
20.01.2015 - 23.01.2015 Frankfurt/Main  
20.01.2015 - 23.01.2015 Hamburg  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

### Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

17.03.2015 - 20.03.2015 Essen  
30.06.2015 - 03.07.2015 Augsburg  
29.09.2015 - 02.10.2015 Celle/Lüneburger Heide  
24.11.2015 - 27.11.2015 Speyer

## Die besonderen Seminartipps

### Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I Mit PC

15.12.2014 - 19.12.2014 Düsseldorf  
12.01.2015 - 16.01.2015 Hamburg  
09.02.2015 - 13.02.2015 Stuttgart  
16.03.2015 - 20.03.2015 Dortmund  
13.04.2015 - 17.04.2015 Berlin  
[mehr Termine in 2015 ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel  
anklicken!

## Beantwortung der Frage des Monats

### Zu guter Letzt

**Frage:** Sind zusätzliche Urlaubstage für ältere Beschäftigte mit dem AGG vereinbar?

Älteren Beschäftigten jährlich mehr Urlaubstage zu gewähren als den jüngeren Mitarbeitern klingt unter Fürsorgeaspekten sehr begrüßenswert. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters kann unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 Satz 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber ein auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogener Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu.

**Das BAG entschied am 21. Oktober 2014 (9 AZR 956/12) folgenden Fall:**

Ein Arbeitgeber gewährt den in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Eine 1960 geborene Mitarbeiterin klagte auf dieselbe Anzahl an Urlaubstagen, da sie die Urlaubsregelung für altersdiskriminierend hielt.

Die Klage hatte in keiner Instanz Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer wegen des Alters ist in diesem Fall laut BAG zulässig. Der beklagte Arbeitgeber hat mit seiner Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als

jüngere Arbeitnehmer, seinen Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für seine Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der auf das Arbeitsverhältnis nicht anwendbare Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23. April 1997 zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

Anders als in den bisher vom BAG bzw. EuGH entschiedenen Fällen, wo bereits 40 jährige Arbeitnehmer einen höheren Urlaubsanspruch hatten als jüngere Arbeitnehmer, ist es hier dem Arbeitgeber gelungen, nachzuweisen, dass er bei mindestens 58 Jahre alten Arbeitnehmern, auch wegen der schweren körperlichen Arbeiten, von einem erhöhten Erholungsbedürfnis ausgehen durfte.

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

### Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500